
Datum: 07.07.2016
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 17. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 17 Sa 1840/15
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2016:0707.17SA1840.15.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hamm, 4 Ca 105/15
Schlagworte: Arbeitnehmereigenschaft eines Regionalberaters, der für einen Rundfunksender vor Ort beitragsrelevante Tatsachen und unbekannte Beitragsschuldner feststellt. Im konkreten Fall verneint.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 20.11.2015 – 4 Ca 105/15 – wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand	1
Die Parteien streiten über die Arbeitnehmereigenschaft des Klägers und die Beendigung ihres Vertragsverhältnisses auf Grund einer Befristung.	2
Der 1957 geborene Kläger war seit 2007 für den Beklagten tätig.	3
Die Parteien schlossen zuletzt am 14.11.2013/12.12.2013 einen Vertrag über seine Tätigkeit als Regionalberater (Bl. 23 – 32 d. A.).	4
In § 1 Nr. 1 a) des Vertrags verpflichtete sich der Kläger, die Sachverhaltsklärung vor Ort bei sogenannten nicht privaten Nichtreagierern sowie bei Migranten im nicht privaten Bereich durchzuführen. Er hatte insbesondere beitragsrelevante Tatsachen sowie bisher nicht bekannt Beitragsschuldner festzustellen. Gemäß § 2 war das Vertragsverhältnis befristet auf die Zeit vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2014.	5

Nach § 3 Nr. 1 des Vertrags in Verbindung mit der Anlage I war der Kläger in einem bestimmten Vertragsgebiet tätig. Der Beklagte übermittelte ihm in verschlüsselter Form Listen mit Daten aus seinem Vertragsgebiet. Die Nutzungsdauer der Daten ergab sich aus den in den Listen dokumentierten Löschrufen. Gemäß § 3 Nr. 2 des Vertrages konnte der Beklagte ihm im Einzelfall Nichtreagierer außerhalb seines Vertragsgebietes anbieten. Nach § 3 Nr. 3 hatte der Kläger keinen Anspruch darauf, außerhalb der ihm übermittelten Listen tätig zu werden.	6
In § 4 trafen die Parteien folgende Regelung:	7
§ 4	8
Rechtsstellung des Regionalberaters	9
1. Durch diesen Vertrag wird kein Arbeitsverhältnis begründet. Hierüber besteht zwischen den Parteien Einvernehmen.	10
2. Bei der Tätigkeit des Regionalberaters handelt es sich um eine selbstständige unternehmerische Tätigkeit, über deren Ort, Umfang, Zeitpunkt, Art und Weise er selbst bestimmt.	11
Der Regionalberater ist nicht verpflichtet, ausschließlich für den X tätig zu sein. Unzulässig ist es lediglich, eine andere Tätigkeit mit dem Auftrag aus diesem Vertrag zu verbinden oder die daraus gewonnenen Erkenntnisse für geschäftliche Folgekontakte einzusetzen.	12
Die Selbstständigkeit der Tätigkeit schließt nicht aus, dass der X von dem Regionalberater die Abgabe einer Unterlassungserklärung verlangen kann.	13
3. Der Regionalberater hat seine Einkünfte in vollem Umfang selbst zu versteuern und seine Sozialversicherungsbeiträge inkl. Beiträge an eine Berufsgenossenschaft zwecks Unfallversicherungsschutzes selbst abzuführen.	14
[...]	15
In § 5 regelten die Parteien die Rechte und Pflichten des Klägers. Nach § 5 Nr. 3 sollte der Sachverhaltsklärung vor Ort eine grundsätzlich telefonisch vorzunehmende Terminvereinbarung vorausgehen. Nach § 5 Nr. 4 hatte sich der Kläger mit einem gültigen Dienstaussweis auszuweisen. Nach § 5 Nr. 5 hatte er alles zu unterlassen, was dem Ansehen des Beklagten hätte abträglich sein können. Nach § 5 Nr. 6 war es ihm unter anderem nicht gestattet, Wohnungen oder Betriebsstätten ohne Genehmigung des jeweiligen Inhabers zu betreten und Zahlungen von Beitragsschuldnern entgegenzunehmen. Nach § 5 Nr. 7 war er nicht befugt, im eigenen Namen oder im Namen des Beklagten Korrespondenz mit Beitragsschuldnern zu führen. Er konnte im Rahmen seines Auftrags Formulare und Informationsmaterial des Beklagten ohne eigene Änderungen und Ergänzungen verwenden. Nach § 5 Nr. 10 war er verpflichtet, den Beklagten bei einer Verhinderung von länger als einer Woche unverzüglich zu unterrichten und einen anderen Regionalberater als Vertretung zu benennen.	16
In § 6 regelten die Parteien seine Vergütung mit Fälligkeitsfristen zur Rechnungslegung des Klägers sowie zur Zahlung des Entgeltes durch den Beklagten. Nach § 6 Nr. 3 galt ein Beitragssachverhalt als geklärt, sobald der Kläger dem Beklagten innerhalb der Löschrufen Rückmeldungen zu den ihm übermittelten Daten gegeben hatte.	17

In § 7 des Vertrages regelten die Parteien unter anderem seine Verpflichtung, einen Dienstausweis zu führen.	
In § 8 wurde er zur Einhaltung der Datenschutzbestimmungen und zur Geheimhaltung verpflichtet.	19
Gemäß § 9 des Vertrages war er berechtigt, sogenannte Berater als Erfüllungsgehilfen einzusetzen. Nach § 9 Nr. 3 war der Vertrag mit dem Berater von ihm zu schließen. Auch dieser erhielt einen Dienstausweis. In § 9 Nr. 2, 4 des Vertrages gab der Beklagte Empfehlungen zur Personalauswahl und zur Gestaltung des Beratervertrags. Nach § 9 Nr. 6 war der Kläger verpflichtet, diesen darauf hinzuweisen, dass eine Vertragsbeziehung zu dem Beklagten nicht zustande kommen sollte. § 9 Nr. 8 enthält Regelungen zur Verpflichtung des Klägers, den Beklagten über die Person des eingestellten Beraters zu informieren.	20
Nach § 12 Nr. 3 fanden Tarifverträge keine Anwendung.	21
Mit Schreiben vom 11.09.2014 teilte der Beklagte dem Kläger mit, dass eine Vertragsverlängerung über den 31.12.2014 hinaus nicht beabsichtigt sei.	22
Mit seiner am 20.01.2015 bei dem Arbeitsgericht Hamm eingegangenen Klage wendet sich der Kläger gegen die Beendigung seines Vertragsverhältnisses auf Grund der Befristung.	23
Er hat die Auffassung vertreten, sein Vertragsverhältnis sei als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren, und hat behauptet:	24
Der Beklagte habe den Vertrag einseitig gestellt. Der Formularvertrag werde auch gegenüber anderen Beratern verwendet.	25
Er habe ihn – den Kläger – in seine Arbeitsorganisation eingegliedert und ihm Weisungen erteilt. Er habe seine Tätigkeit anhand von Listen des Beklagten innerhalb vorgegebener Fristen verrichten müssen. Der Beklagte habe ihm einen bestimmten Bezirk vorgegeben.	26
Er habe maximal zwei Mitarbeiter einstellen dürfen. Der Beklagte habe ihn angewiesen, diese Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig zu beschäftigen. Auch die den Mitarbeitern zu zahlende Vergütung sei weitgehend vorgegeben gewesen. Er habe für die Berater jeweils ein polizeiliches Führungszeugnis und eine aktuelle Schufa-Auskunft zur Einsichtnahme bereithalten müssen.	27
Der Beklagte habe die Visitenkarten gestaltet, die ihm und seinen Beratern zur Verfügung gestellt worden seien. Er habe Formulare vorgegeben und ihn in Seminaren geschult. Er – der Kläger - habe auch seine Mitarbeiter schulen lassen müssen.	28
Es habe Arbeitstreffen in L gegeben, in denen Planvorgaben vorgestellt worden seien, die er habe erfüllen müssen. Der Beklagte habe ihn dazu angehalten, diese Arbeitstreffen zu besuchen.	29
Durch die Planvorgaben sei ein erheblicher Druck auf ihn ausgeübt worden, sodass es ihm nicht mehr möglich gewesen sei, eine weitere Tätigkeit außerhalb des Vertragsverhältnisses zu entwickeln.	30
In 2014 habe er auf Veranlassung des Beklagten einen Laptop mit einer hochwertigen Grafikkarte anschaffen müssen, um die von diesem geforderte mobile Datenabfrage gewährleisten zu können.	31

Er bestreite, dass die Tätigkeit des Regionalberaters ab dem 01.01.2015 entfallen sei. Sein Arbeitsvertrag sei nicht mit Sachgrund befristet.	32
Der Kläger hat beantragt	33
festzustellen, dass das zwischen ihm und dem Beklagten bestehende Arbeitsverhältnis nicht auf Grund der am 12.12.2013 vereinbarten Befristung zum 31.12.2014 geendet hat.	34
Der Beklagte hat beantragt,	35
die Klage abzuweisen.	36
Er hat die Auffassung vertreten, zwischen den Parteien habe kein Arbeitsverhältnis bestanden mit der Folge, dass die Befristung keinen Sachgrund erfordert habe. Er hat vorgetragen:	37
Die Tätigkeit des Klägers habe auf Vorgaben des Rundfunkbeitragsstaatsvertrags vom 13.12.2011 (Bl. 104 – 110 d. A.) und seiner – des Beklagten – Satzung vom 30.10.2012 (Bl. 111 – 120 d. A.) beruht.	38
Nach der Vertragsgestaltung habe der Kläger eine selbständige unternehmerische Tätigkeit verrichtet und sei hinsichtlich Ort, Umfang, Zeitpunkt sowie Art und Weise seiner Tätigkeit frei gewesen. Sein Vortrag rechtfertige nicht die Qualifizierung des Vertragsverhältnisses als Arbeitsverhältnis. Er sei unschlüssig. Der vorliegende Sachverhalt sei vergleichbar mit dem Fall eines Rundfunkgebührenbeauftragten, über dessen Arbeitnehmerstatus das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 26.05.1999 (5 AZR 469/98) entschieden habe. Weder der Rundfunkgebührenbeauftragte noch der Kläger als Regionalberater seien Arbeitnehmer gewesen.	39
Mit Urteil vom 26.11.2015 hat das Arbeitsgericht Hamm die Klage abgewiesen.	40
Es hat ausgeführt:	41
Das Vertragsverhältnis der Parteien sei nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren. Die Befristung habe keines Sachgrundes bedurft.	42
Das Rechtsverhältnis des Klägers habe in weiten Teilen dem Rechtsverhältnis des Rundfunkgebührenbeauftragten entsprochen. Im Gegensatz zu dem Rundfunkgebührenbeauftragten, über dessen Arbeitnehmereigenschaft das Bundesarbeitsgericht am 26.05.1999 entschieden habe, sei der Kläger berechtigt gewesen, Erfüllungsgehilfen einzusetzen. Für einen Arbeitnehmer sei jedoch die Leistungserbringung in Person typisch. Ein Arbeitnehmer sei auch nicht verpflichtet, für Abwesenheitszeiten einen Vertreter zu benennen.	43
Das Arbeitsgebiet des Klägers sei vertraglich vereinbart worden. Auch wenn der Beklagte durch Anzahl und Häufigkeit der zur Verfügung gestellten Datenblätter in erheblichem Umfang Einfluss auf Arbeitszeit und Arbeitsumfang genommen habe, sei dem Kläger gleichwohl innerhalb einer vorgegebenen Zeitspanne ein ausreichender Gestaltungsspielraum geblieben. Die Festlegung von Zielgrößen sei auch im freien Handelsvertreterverhältnis anzutreffen.	44

Der Kläger sei frei gewesen, eine weitere unternehmerische Tätigkeit außerhalb des Vertragsverhältnisses zu entwickeln. Er habe nicht substantiiert vorgetragen, dass diese auch unter Einschaltung von Hilfskräften nicht möglich gewesen sei.	
Die Nutzung standardisierter Unterlagen habe dem legitimen Interesse des Beklagten an einer einheitlichen Aufgabenerfüllung entsprochen. Vorgaben zur Nutzung technischer Geräte hätten sich aus der Art der Aufgabe ergeben.	46
Soweit der Beklagte Anweisungen zur Bearbeitung der Datensätze gegeben habe, hätten diese gesetzlichen Vorschriften entsprochen.	47
Die Schulung des Klägers spreche ebenfalls nicht für ein Arbeitsverhältnis, da Schulungsbedürfnisse auch in anderen Rechtsverhältnissen bestünden.	48
Gegen die Qualifizierung als Arbeitsverhältnis spreche auch der in § 4 zum Ausdruck gekommene Wille der Parteien, das Rechtsverhältnis gerade nicht als Arbeitsverhältnis anzusehen. Die gestellte Aufgabe habe in unterschiedlichen Rechtsverhältnissen erfüllt werden können. Deshalb sei der Parteiwille bei der Auslegung der vertraglichen Bestimmungen zu berücksichtigen.	49
Wegen der weiteren Einzelheiten des erstinstanzlichen Urteils wird auf Blatt 259 bis 262 d. A. Bezug genommen.	50
Gegen das ihm am 30.11.2015 zugestellte Urteil hat der Kläger am 18.12.2015 bei dem Landesarbeitsgericht eingehend Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Berufungsbegründungsfrist bis zum 29.02.2016 am 29.02.2016 eingehend begründet.	51
Er rügt das erstinstanzliche Urteil als fehlerhaft und führt aus:	52
Das erstinstanzliche Gericht habe verkannt, dass auch nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.05.1999 die Ausgestaltung der jeweiligen vertraglichen Beziehung maßgeblich sei. Deshalb könne sein Vertragsverhältnis nicht ohne weiteres mit dem Rechtsverhältnis eines Rundfunkgebührenbeauftragten verglichen werden.	53
Er sei auf Grund der mitgeteilten Vertragsinhalte und -umstände nachhaltig in die Arbeitsorganisation des Beklagten eingegliedert gewesen. Dieser habe ein Weisungsrecht gehabt. Ihm – dem Kläger - sei kein wesentlicher Gestaltungsspielraum verblieben.	54
Der Beklagte habe die Details der Arbeitsinhalte und des Arbeitsumfangs zum Beispiel durch unterschiedliche Datenblätter vorgegeben. Es seien ihm Fristen und Termine gesetzt worden. Er habe Zielgrößen erreichen müssen. Die Art der technischen Geräte und die verwendete Software seien ebenfalls vorgegeben worden.	55
Die Vorgaben seien auch nicht lediglich dem rechtlichen Hintergrund geschuldet gewesen. Der Beklagte habe vielmehr Einfluss auf seine Arbeit nehmen wollen. Das gelte auch für die Schulungsmaßnahmen.	56
Der in § 4 des Vertrages zum Ausdruck gekommener Parteiwille sei unerheblich.	57
Mit Schriftsatz vom 29.06.2016, am selben Tag bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen, hat der Kläger zusätzlich vorgetragen:	58
	59

Das von dem Beklagten vorgegebene Adressmaterial sei unzuverlässig gewesen, sodass es Tage gegeben habe, an denen er keinen Neuanmelder habe generieren können und deshalb keinen Verdienst erzielt habe. Ihm seien Verdienstchancen durch das Verbot der Kontaktaufnahme außerhalb der Adresslisten verwehrt worden.	
Er habe die Rückgabe bzw. Vernichtung des Adressmaterials nach datenschutzrechtlichen Bestimmungen schriftlich bestätigen müssen. Er habe es nach Ablauf der Löschfrist nicht mehr verwenden dürfen.	60
Er habe Vorgaben zur Einstellung von Mitarbeitern beachten müssen.	61
An den Arbeitstreffen in L habe er teilnehmen müssen. Die dort vermittelten Planvorgaben hätten beachtet werden müssen. Im Jahre 2013 seien Verträge mit zwei Kollegen beendet worden, die ihre Pläne nicht erfüllt hätten.	62
Bei der Durchführung von sogenannten „Migrationen“ habe er ein Formular (Bl. 383 d. A.) beachten müssen. Auch insoweit seien ihm Adressdateien zur Verfügung gestellt worden. Er habe vom Innendienst genaue Anweisungen erhalten, wie die Umstellung bei „Migrationen“ erfolgen müsse.	63
In der Vergangenheit habe sich seine Tätigkeit grundsätzlich anders dargestellt. Er habe in der Zeit von Dezember 2007 bis Dezember 2012 seine „Kundschaft“ frei auswählen und über die Art der Kontaktaufnahme entscheiden können. Es habe keine Vorgaben hinsichtlich der Verwendung von Visitenkarten, Formularen etc. gegeben. Er habe die Anzahl seiner Mitarbeiter und deren Vertragsgestaltung frei bestimmen können.	64
Die Vergütung sei anders geregelt gewesen.	65
Die Teilnahme an Schulungen und Seminaren sei freiwillig gewesen.	66
Bis Dezember 2012 habe es lediglich sporadisch „Meetings“ bei dem Beklagten gegeben.	67
Der Kläger beantragt,	68
das Urteil des Arbeitsgerichts Hamm vom 26.11.2015, Az: 4 Ca 105/15, abzuändern und nach seinen Klageanträgen aus erster Instanz zu entscheiden.	69
Der Beklagte beantragt,	70
die Berufung zurückzuweisen.	71
Er verteidigt das erstinstanzliche Urteil als zutreffend und führt aus:	72
Die Berufung sei bereits unzulässig, da sich der Kläger nicht ausreichend mit den Gründen des erstinstanzlichen Urteils auseinandergesetzt habe.	73
Sie sei jedenfalls unbegründet. Die Rechte und Pflichten der Parteien seien in dem streitgegenständlichen Vertrag geregelt worden. Ein Weisungsrecht habe darüber hinaus nicht bestanden.	74
Der Kläger sei nicht in seine – des Beklagten – Arbeitsorganisation eingegliedert gewesen. Er habe seine Tätigkeit unstreitig von einem Home-Office aus verrichtet.	75
	76

Die Tatsache, dass er ihm Adressmaterial zur Verrichtung seiner Tätigkeit vorgegeben habe, habe ihm nicht den Gestaltungsspielraum genommen, wie sich schon aus der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.05.1999 ergebe.	
Die Anschaffung eines Laptops mit entsprechender Software sei auf Initiative der Regionalberater erfolgt.	77
Das Schulungsbedürfnis habe sich aus der Art der Tätigkeit und der Verantwortung des Klägers ergeben.	78
Ihm seien keine Zielvorgaben gegeben worden. Es sei lediglich mittels statistischer Berichte oder Musterberechnungen die Anzahl der vergütungsfähigen Klärungen erfasst worden. Bei erheblichen Abweichungen seien die Ursachen mit dem jeweiligen Regionalberater erörtert worden.	79
Das Vorbringen des Klägers aus dem Schriftsatz vom 29.06.2016 sei als verspätet zurückzuweisen, soweit es neu sei.	80
Wegen der weiteren Einzelheiten des Parteivorbringens wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.	81
Entscheidungsgründe	82
A.	83
I.	84
Die gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1, 64 Abs. 2 c, 66 Abs. 1 ArbGG an sich statthafte und fristgerecht eingelegte Berufung des Klägers ist entgegen der Auffassung des Beklagten auch entsprechend §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 520 Abs. 3 ZPO formgerecht eingelegt und ausreichend begründet worden.	85
Der Kläger hat sich im Sinne des § 520 Abs. 3 Nr. 2 – 4 ZPO (noch) ausreichend mit der Entscheidung des Arbeitsgerichts Hamm auseinandergesetzt, indem er im Wesentlichen vorgetragen hat, das erstinstanzliche Gericht habe den Sachverhalt nicht in seiner Gesamtheit gewürdigt und verkannt, dass seine Tätigkeit nicht mit der Tätigkeit des Rundfunkgebührenbeauftragten vergleichbar gewesen sei, über dessen Arbeitnehmereigenschaft das Bundesarbeitsgericht in der zitierten Entscheidung vom 26.05.1999 entschieden habe. Er habe auf Grund der Vorgaben zu der Arbeitsausführung (Datenvorgaben, Formblätter, Software) und der Weisung, an Schulungen teilzunehmen, keinen Gestaltungsspielraum gehabt. Auch das konkrete Arbeitsgebiet habe dem Weisungsrecht des Beklagten unterlegen.	86
Die Zulässigkeit der Berufung erfordert nicht, dass die Berufungsbegründung schlüssig und nachvollziehbar ist.	87
II.	88
Das zwischen den Parteien auf Grund des Vertrags vom 14.11./12.12.2013 bestehende Rechtsverhältnis hat mit dem 31.12.2014 sein Ende gefunden.	89
Die Befristungsabrede in § 2 des Vertrags verstößt nicht gegen § 14 Abs. 1 Satz 1, 2, Abs. 2 TzBfG.	90

Ein Dienstverhältnis endet gemäß § 620 Abs. 1 BGB mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, ohne dass es einer Rechtfertigung der Befristung bedarf. Dienstverträge über freie Mitarbeit können uneingeschränkt befristet abgeschlossen werden (ErfK/Müller-Glöge, 16. Auflage, § 3 TzBfG Rnr. 2).	91
Der Kläger war nicht Arbeitnehmer des Beklagten, sondern ist mit ihm ein freies Dienstverhältnis eingegangen. Ob er im Hinblick auf eine wirtschaftliche Abhängigkeit arbeitnehmerähnliche Person im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 2 ArbGG war, kann dahinstehen, da das TzBfG schon nach seinem Wortlaut auf arbeitnehmerähnliche Personen nicht anwendbar ist.	92
Eine Person ist als Arbeitnehmer tätig, wenn sie aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages unselbständige, fremdbestimmte Arbeit leistet. Ausgangspunkt zur Statusbestimmung ist § 84 Abs. 1 Satz 2 HGB. Danach ist derjenige selbständig, der im Wesentlichen seine Tätigkeit frei gestalten und seine Arbeitszeit frei bestimmen kann. Abzustellen ist also darauf, ob nach Art, Ort und Zeit eine Weisungsunterworfenheit besteht. Es kommt auf die persönliche Abhängigkeit des Dienstverpflichteten an. Für die Abgrenzung sind in erster Linie die Umstände von Bedeutung, unter denen die Dienstleistung zu erbringen ist. Erforderlich ist eine Gesamtabwägung der maßgeblichen Umstände des Einzelfalls (BAG 21.07.2015 – 9 AZR 484/14 – Rdnr. 20; 15.02.2012 – 10 AZR 301/10 – Rdnr. 14, ZTR 2012, 400; 09.03.2005 – 5 AZR 493/04 – Rdnr. 12, ZTR 2005, 650). Der objektive Geschäftsinhalt ist der ausdrücklichen Vereinbarung und der praktischen Vertragsdurchführung zu entnehmen. Widersprechen sich Vereinbarung und tatsächliche Durchführung, ist Letztere maßgeblich (BAG 21.07.2015, a.a.O., Rdnr. 20).	93
Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt auch von der Eigenart und der Organisation der zu leistenden Tätigkeit ab. Manche Tätigkeiten können sowohl im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als auch im Rahmen eines anderen Rechtsverhältnisses erbracht werden, andere regelmäßig nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Bei untergeordneten und einfacheren Arbeiten ist eher eine Eingliederung in die fremde Arbeitsorganisation anzunehmen als bei gehobenen Tätigkeiten. Ein Arbeitsverhältnis kann aber auch bei Diensten höherer Art gegeben sein (BAG 26.05.1999 – 5 AZR 469/98 – Rnr. 33, DB 1999, 1704).	94
Je genauer die Vertragspflichten vereinbart sind, desto eher ist ein freies Mitarbeiterverhältnis anzunehmen.	95
Nach diesen Grundsätzen, denen sich die Kammer anschließt, ist im Fall des Klägers der für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erforderliche Grad der persönlichen Abhängigkeit nicht gegeben.	96
Mit Vertrag vom 14.11./12.12.2013 hat er sich verpflichtet, als Regionalberater vor Ort die Sachverhaltsklärung bei sogenannten nicht privaten Nichtreagierern sowie die Migrationsnachbearbeitung im nicht privaten Bereich durchzuführen.	97
1. Diese Tätigkeit ist nicht typischer Weise in einem Arbeitsverhältnis zu erbringen, sondern kann ebenso im freien Mitarbeiterverhältnis erbracht werden.	98
2. Nichts anderes ergibt sich aus den seiner Tätigkeit zugrunde liegenden öffentlich-rechtlichen Vorgaben.	99

Gemäß § 10 Abs. 7 Satz 2 des Staatsvertrags vom 13.12.2011 war der Beklagte ermächtigt, einzelne Tätigkeiten bei der Durchführung des Beitragseinzugs und der Ermittlung von Beitragsschuldnern nach Maßgabe der nach § 9 Abs. 2 des Staatsvertrags zu beschließenden Satzung auf Dritte zu übertragen. Nach § 16 Abs. 1 der Satzung des Beklagten vom 13.10.2012, der auf §§ 10 Abs. 7 Satz 2, 9 Abs. 2 des Staatsvertrags Bezug nimmt, können Dritte mit einzelnen Tätigkeiten bei der Durchführung des Beitragseinzugs, insbesondere mit der Feststellung beitragsrelevanter Tatsachen beauftragt werden. Gemäß § 16 Abs. 2 der Satzung können Dritte auch einzelne Personen sein, die die Einhaltung der Vorschriften des Rundfunkbeitragsstaatsvertrags überprüfen. Weder der Staatsvertrag noch die Satzung regeln, dass die beauftragten Personen in einem Arbeitsverhältnis zu dem Beklagten stehen müssen.

3. Der Umstand, dass er jedenfalls nach Vortrag des Klägers sein wesentlicher Auftraggeber war, dass dieser seinen Lebensunterhalt maßgeblich aus den bei ihm erzielten Einkünften bestritten hat, begründet noch keine persönliche, sondern eine wirtschaftliche Abhängigkeit, die die Arbeitnehmereigenschaft so wenig rechtfertigt, wie das Fehlen eines weiteren unternehmerischen Marktauftritts des Klägers. 101

4. Die Parteien haben den Vertrag so gestaltet, dass arbeitgebertypische Weisungen hinsichtlich des Inhalts, der Zeit und des Orts der Tätigkeit, § 106 Satz 1 GewO, ausgeschlossen waren. 102

a. Sie haben ihr Vertragsverhältnis nicht als Arbeitsvertrag bezeichnet. In § 4 Nr. 1 des Vertrages haben sie vielmehr vereinbart, dass gerade kein Arbeitsverhältnis begründet werden sollte, und haben folgerichtig in § 4 Nr. 2 des Vertrags geregelt, dass der Kläger seine Tätigkeit selbständig ausüben und über Ort, Umfang, Zeitpunkt, Art und Weise der Ausübung selbst bestimmen sollte. Sie haben ein Weisungsrecht gerade ausgeschlossen. Entsprechend war der Kläger nicht verpflichtet, ausschließlich für den Beklagten tätig zu sein. Einschränkungen waren lediglich zur Vermeidung von Interessenkonflikten veranlasst. Dass ihm auf Grund der zeitlichen Gestaltung seiner Tätigkeit für den Beklagten weitere unternehmerische Tätigkeiten nicht möglich waren, hat der Kläger nicht schlüssig vorgetragen. Es ist nicht ersichtlich, dass unter Einsatz von angestellten Beratern kein zeitlicher Spielraum verblieb. 103

b. Die weiteren vertraglichen Regelungen widersprechen hinsichtlich der Festlegungen zu Inhalt, Ort, Zeit und Umständen der versprochenen Dienstleistung nicht dem Ausschluss eines Arbeitsverhältnisses. 104

aa. In §§ 1, 3 des Vertrages haben die Parteien die Leistung des Klägers vertraglich festgelegt, nämlich die Tätigkeit eines Regionalberaters in den Städten und Gemeinden, die in der Anlage I aufgeführt wurden. Entgegen der Auffassung des Klägers ist ihm der Ort seiner Leistung gerade nicht einseitig durch Weisung des Beklagten vorgeschrieben worden. 105

bb. In § 3 Nr. 1, 3 haben die Parteien vereinbart, dass sich der von ihm im vereinbarten Vertragsgebiet zu betreuende Personenkreis nach von dem Beklagten übermittelten Listen richten sollte. Nach § 3 Nr. 2 hatte dieser das Recht, ihm im Einzelfall auch Nichtreagierer außerhalb seines Vertragsgebiets anzubieten. Dem Kläger allein oblag die freie Entscheidung, das Angebot anzunehmen. Auch insoweit bedurfte es einer Vereinbarung, hatte der Beklagte kein Weisungsrecht. Dass der Kläger nach § 3 Nr. 3 des Vertrages keinen Anspruch auf Kontaktaufnahmen außerhalb der Listen hatte, beschränkte die vereinbarte Dienstleistung im Einvernehmen der Parteien. Auch der freie Handelsvertreter im Sinne des § 84 Abs. 1 HGB hat keinen Anspruch auf eine uneingeschränkte unternehmerische Tätigkeit, 106

wenn ihm vertraglich ein bestimmter Bezirk und/oder ein bestimmter Kundenkreis zugewiesen ist.

Dass sich die klägerische Tätigkeit an vorgegebenen Kundenlisten ausgerichtet hat, ist nicht Ausdruck des Direktionsrechts des Beklagten, sondern war ausdrücklich Vertragsgegenstand. Durch die Listen wurde die vertragliche Aufgabe konkretisiert. 107

Innerhalb seines Prüfgebiets und der von ihm zu bearbeitenden Datenblätter konnte der Kläger frei gestalten, in welchem Umfang und in welcher Reihenfolge er die Nichtreagierer und Migranten besuchte und befragte. 108

Wie sich aus § 1 c) des Vertrags ergibt, waren die serviceorientierte Beratung der Beitragsschuldner sowie die Vermittlung des Sinns der Finanzierung des öffentlich-rechtlichen Rundfunks durch Akzeptanzsteigerung wesentlicher Inhalt des dem Kläger erteilten Auftrags. Diese Aufgabe verlangte ein erhebliches Geschick im Umgang mit Menschen und auch ein bestimmtes Maß an Durchsetzungsvermögen. Es handelte sich nicht um eine einfache untergeordnete Tätigkeit. Die Aufgabe erforderte persönlichen Einsatz und persönliche Gestaltungsfähigkeit (vgl. zur Tätigkeit des Rundfunkgebührenbeauftragten BAG 26.05.1999 a. a. O. Rnr. 51). 109

Wesentliche Einschränkungen im Sinne einer persönlichen Abhängigkeit folgten auch nicht aus den Regelungen in § 4 des Vertrags. Entgegen der Behauptung des Klägers ist ihm in § 4 Nr. 3 die telefonische Vereinbarung eines Besuchstermins lediglich für den Regelfall vorgegeben worden. Weder ist ihm dadurch die grundsätzliche Gestaltungsfreiheit hinsichtlich der Ansprache von Nichtreagierern und Migranten genommen worden noch stellte die Vorgabe eine besondere persönliche Belastung dar. Auch ohne die vertragliche Regelung hätte der Kläger bei sinn- und zweckorientierter Arbeitsweise Betroffene zunächst telefonisch um einen Termin gebeten, allein um erfolglose Besuche zu vermeiden. 110

Soweit er nach § 4 Nr. 4 zur Führung und Vorlage eines Dienstausweises verpflichtet war, beruhte diese Pflicht auf § 16 Nr. 4 der Satzung des Beklagten. Das gilt ebenso für die Verbote in § 4 Nr. 6 des Vertrags, der lediglich § 16 Nr. 5 der Satzung wiedergibt. 111

Eine persönliche Abhängigkeit folgt auch nicht aus der Tatsache, dass der Kläger Daten- und Formblätter des Beklagten verwenden und Software nach dessen Angaben einzusetzen hatte. Zum einen haben die Parteien in § 5 Nr. 7 vereinbart, dass er, dem eigene Korrespondenz mit Beitragspflichtigen untersagt war, Formulare und Informationsmaterial ohne eigene Ergänzungen verwenden durfte. Zum anderen diente die Formalisierung der Datenerhebung und –übermittlung allein der Vereinfachung der Verarbeitung der von ihm erhobenen Daten durch den Beklagten, erleichterte beiden Parteien die Aufgabenwahrnehmung, wie schon das Arbeitsgericht festgestellt hat. 112

Die Verpflichtung des Klägers in § 8 des Vertrags zu Datenschutz und Geheimhaltung beruhte auf § 11 Nr. 1 des Staatsvertrags in Verbindung mit § 16 Nr. 3 der Satzung des Beklagten in Verbindung mit §§ 48 XG, 11 DSG NW. 113

Nach § 11 Abs. 3 DSG NW war der Beklagte verpflichtet sicherzustellen, dass der Kläger die Datenschutzbestimmungen befolgte, denn ihm war die Erhebung von persönlichen Daten im Sinne des § 3 Abs. 1 DSG NW anvertraut. 114

Die Nutzung einheitlicher Visitenkarten diente dem einheitlichen Auftreten nach außen und stellte keine besondere Einschränkung der persönlichen Freiheit des Klägers dar. 115

dd. Er war auch nicht erheblich in seiner Arbeitszeitsouveränität eingeschränkt.	116
Der Vertrag weist keine zeitlichen Vorgaben aus. Wie in jedem Dienstverhältnis wurde die Aufgabenerledigung von ihm erwartet, die allein deshalb eine zeitliche Struktur erhielt, weil gemäß § 6 Nr. 3 des Vertrags ein Sachverhalt dann als geklärt galt, wenn er dem Beklagten innerhalb der Löschfrist anhand der zur Verfügung gestellten Formulare Rückmeldungen zu den von ihm ermittelten Daten gegeben hatte. Dass die jeweilige Datenliste einer zeitlichen Begrenzung unterlag, folgt auch aus § 6 Nr. 4 des Vertrags. Die Gültigkeit der Listen war in Umsetzung der Vorgaben des § 11 Nr. 5 des Staatsvertrags und des § 9 der Satzung des Beklagten beschränkt und gerade nicht Ausdruck eines Weisungsrechts.	117
ee. Die Teilnahme des Klägers an Schulungsmaßnahmen beruhte auf der vertraglichen Vereinbarung in § 5 Nr. 9 des Vertrags. Schulungen sind für eine ordnungsgemäße Aufgabenerledigung sowohl im Dienstverhältnis als auch im Arbeitsverhältnis häufig geboten.	118
ff. Gegen eine Arbeitnehmereigenschaft des Klägers spricht weiterhin, dass er gemäß § 5 Nr. 10 des Vertrags bei krankheitsbedingter oder sonstiger Verhinderung von einer Dauer von mehr als einer Woche einen anderen Regionalberater als Vertretung benennen musste.	119
Der Arbeitnehmer ist im Falle seiner Verhinderung zwar nach §§ 5 EntgFG, 241 Abs. 2 BGB ebenfalls verpflichtet, den Arbeitgeber zu unterrichten. Ihn trifft jedoch nicht die Pflicht, für eine Vertretung zu sorgen.	120
Gegen ein Arbeitsverhältnis spricht ferner, dass der Kläger berechtigt war, zur Vertragserfüllung Erfüllungsgehilfen einzusetzen, § 9 Nr. 1 des Vertrags.	121
Nach § 613 BGB hat der zur Dienstleistung Verpflichtete im Zweifel in Person zu leisten. Die Vorschrift gilt für Dienstverhältnisse ebenso wie für Arbeitsverhältnisse (BAG 26.05.1999 a. a. O. Rnr. 53; 13.05.1992 – 7 AZR 195/91 – Rnr. 27). Deshalb rechtfertigt die Berechtigung, die vertraglich geschuldete Tätigkeit durch Dritte erbringen zu lassen, allein nicht den Ausschluss eines Arbeitsverhältnisses (BAG 26.05.1999 a. a. O. Rnr. 53; 19.11.1997 – 5 AZR 653/96 – Rnr. 125, BAGE 87, 129).	122
Jedoch ist in der Gesamtschau zu berücksichtigen, dass die persönliche Leistungserbringung ein typisches Merkmal für ein Arbeitsverhältnis ist. § 613 BGB enthält lediglich eine Auslegungsregel. Ausdrückliche oder stillschweigende Abreden, dass die Dienstleistung nicht persönlich zu erbringen ist, sind in Arbeitsverhältnissen äußerst selten. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung in Person zu erbringen. Ist der zur Leistung Verpflichtete berechtigt, die Leistung durch Dritte erbringen zu lassen, steht ihm ein eigener Gestaltungsspielraum zu, der gegen die Annahme eines Arbeitsverhältnisses spricht (BAG 19.11.1997 a. a. O. Rnr. 125).	123
Der Gestaltungsspielraum des Klägers bei Einsatz eines Dritten war entgegen seiner Auffassung nicht erheblich eingeschränkt. Der Beklagte hat nur Anforderungen gestellt, die für ihn als gemeinnützige öffentlich-rechtliche Anstalt unverzichtbar waren.	124
Hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen eines Beraters und der Gestaltung des Vertrags hat er lediglich Empfehlungen ausgesprochen, § 9 Nr. 2, 4. Dem Vortrag des Klägers lässt sich mangels Konkretisierung nicht nachvollziehbar entnehmen, dass er entgegen der Regelung in § 9 Nr. 4 des Vertrags angewiesen war, nur sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit den Beratern einzugehen. Er hat eine von der vertraglichen Regelung abweichende Weisung des Beklagten nicht einer	125

Beweisaufnahme zugänglich dargelegt.

Soweit § 9 Nr. 5 Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung der Verträge enthält, folgt dies aus dem Einsatz der Berater als Erfüllungsgehilfen des Klägers. Sie sollten wie er selbst an datenschutzrechtliche Bestimmungen und die Vorgaben des Staatsvertrags sowie der Satzung des Beklagten gebunden sein. 126

Dieser hat sich keine Weisungsrechte gegenüber den Beratern einräumen lassen. Nach § 9 Nr. 6 war der Kläger sogar verpflichtet, die Berater in dem mit ihnen geschlossenen Vertrag darauf hinzuweisen, dass auch nicht mittelbar ein Vertrag mit dem Beklagten zustande kommen sollte. Nach § 9 Nr. 7 hatte der Kläger das volle Weisungsrecht. 127

Soweit § 9 Nr. 2 Empfehlungen zu den Einstellungsvoraussetzungen der Berater enthält, entsprechen sie der Art der Außendiensttätigkeit für eine öffentlich-rechtliche Anstalt. 128

Die klägerische Freiheit bei der Personalauswahl wurde auch nicht erheblich durch die Informationspflichten nach § 9 Nr. 8 des Vertrags eingeschränkt. Die Unterlagen waren zum einen nur auf Anforderung, demnach nicht in jedem Fall vorzulegen. Zum anderen orientieren sie sich an der Aufgabe. Passfoto und Kopie des Personalausweises oder Reisepasses waren schon deshalb dem Beklagten vorzulegen, weil auch die Berater wie der Kläger zur Führung eines Dienstausweises verpflichtet waren. Dass die im Rahmen der Prüfung der Beitragspflicht tätigen Berater selbst ihre Rundfunkgebühr zahlten, ist selbstverständlich. Bonität und fehlende Eintragungen in das Führungszeugnis waren zum Schutze der von den Beratern aufgesuchten Nichtreagierern und Migranten erforderlich. Dass auch die Berater an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen hatten, der Kläger für die Erfüllung dieser Verpflichtung Sorge zu tragen hatte, entspricht der vertraglichen Vereinbarung und sicherte das Qualitätsniveau der Beratertätigkeit insgesamt. 129

Bezüglich der Höhe der Entlohnung, des Umfangs der Dienst-/Arbeitsleistung der Berater war der Kläger völlig frei. 130

Aus § 9 des Vertrags ergibt sich auch keine Beschränkung hinsichtlich ihrer Anzahl. Der diesbezügliche Vortrag des Klägers ist nicht einer Beweisaufnahme zugänglich. 131

gg. Die Vereinbarungen zu seiner Vergütung in § 6 des Vertrags haben keinen Indizwert für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses. 132

Die Fälligkeitsregel des § 614 BGB gilt für Dienst- und Arbeitsverhältnisse. Dass der Kläger seine Rechnung bis zum zehnten Werktag des Folgemonats vorzulegen und der Beklagte bis zum 20. Werktag des Folgemonats die Vergütung abzurechnen hatte, diente der Fälligestellung der Vergütung und dem ordnungsgemäßen Abrechnungslauf. Im Übrigen ist nicht deutlich geworden, inwieweit der Kläger aus der Vergütungsregelung Argumente für seine Arbeitnehmereigenschaft herleiten will. Dass mit dem Fixum vergeblicher Anstrengungen abgegolten waren, spricht weder für noch gegen eine persönliche Abhängigkeit. 133

5. Die von ihm vorgetragene tatsächliche Vertragsdurchführung widerspricht nicht den Vertragsbedingungen und rechtfertigt nicht die Bejahung eines Arbeitsverhältnisses. 134

a. Die Behauptung, er habe an Arbeitstreffen, die der Beklagte terminiert habe, teilnehmen müssen, ist von ihm nicht näher erläutert worden. Er hat insbesondere nicht dargelegt, aus welchen Protokollerklärungen sich diese Verpflichtung ergeben soll. Ungeachtet dessen, 135

dass das Gericht nicht gehalten ist, sich Prozessvortrag einer Partei aus Anlagen zu erschließen, ist deutlich geworden, dass am 20.11.2014 ein einziger Workshop für den Kläger stattgefunden hat. Die Bitte um Abmeldung mag darauf hinweisen, dass seine Teilnahme erwartet wurde. Bei einem Workshop von drei Stunden in dem einen Vertragsjahr handelte es sich jedoch um eine unerhebliche Einschränkung seiner persönlichen Gestaltungsfreiheit.	
Soweit er Protokolle aus dem Jahr 2013 vorgelegt hat, sind sie für das Vertragsverhältnis vom 01.01.2014 bis zum 31.12.2014 unerheblich.	136
b. Der Beklagte mag Statistiken zur Planerfüllung erstellt haben. Er mag für 2014 die vom Kläger nicht näher erläuterte Darstellung der Reklamationsquote aller Regionalberater vorgelegt haben. Der Kläger verkennt jedoch, dass auch im freien Dienstverhältnis Zielvorgaben und Erfolgskontrollen üblich sind. Wird die erwartete Dienstleistung nicht erbracht, kann auch das Dienstverhältnis beendet werden.	137
Dass er Einzelkontrollen unterlag, der Beklagte ihm Einzelweisungen zu Ort, Zeit und Arbeitsdurchführung erteilt hat, lässt sich seinem Vortrag nicht beweisenerheblich entnehmen.	138
c. Soweit der Beklagte die Durchführung sogenannter Migrationsnachbearbeitungen verlangt hat, entsprach die Tätigkeit der in § 1 des Vertrags versprochenen Dienstleistung nach Maßgabe von Adressdateien.	139
Der klägerische Vortrag zu den im Rahmen der Umstellung auf ein „Staffelmodell“ erteilten Weisungen ist unsubstantiiert und einer Beweisaufnahme nicht zugänglich. Es ist nicht ersichtlich, wer wann welche konkreten Weisungen erteilt hat.	140
Das Gericht konnte in der mündlichen Verhandlung lediglich feststellen, dass er die von ihm ermittelten Daten in einem sogenannten Migrationsbogen niederlegen musste. Die Verwendung von Formularen ist jedoch für das Vertragsverhältnis nicht prägend.	141
d. Der Vortrag des Klägers zu seinen Dienstleistungen in den Jahren 2007 bis 2012 ist für die Entscheidung des Rechtsstreits unerheblich. Es mag sein, dass er früher über noch größere Gestaltungsspielräume verfügt hat. Maßgeblich ist jedoch, ob die nach dem Vertrag für das Jahr 2014 verbliebenen Freiräume ausreichten, um (noch) ein freies Dienstverhältnis anzunehmen.	142
6. In der Gesamtschau ist festzuhalten, dass der Kläger hinsichtlich der Rahmenbedingungen seiner Tätigkeit Einschränkungen unterlag, die - wie die Pflicht zum Datenschutz und zur Geheimhaltung - teilweise aus gesetzlichen Vorgaben folgten oder den administrativen (Rand-) Bereich seiner Aufgabenstellung berührten. Hinsichtlich der konkreten Planung und Ausgestaltung der Dienstleistung war er frei. Innerhalb der Löschfristen hat er den Erledigungszeitpunkt bestimmt. Er hat entschieden, Aufgaben selbst zu erledigen oder Beratern zu übertragen. Er hat diese unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Vorgaben des Beklagten persönlich nach seiner Eignungseinschätzung ausgesucht. Er hat die „Kundenbeziehungen“ durch seine Persönlichkeit bzw. durch seine (erfolgreiche) Personalauswahl gestaltet. In diesem Kernbereich der Dienstleistung war er weder Einzelweisungen noch einer seine Freiheit erheblich einschränkenden Vertragsgestaltung unterworfen.	143
B.	144
Die Kostenentscheidung folgt aus §§ 64 Abs. 6 ArbGG, 97 Abs. 1 ZPO.	145

